

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

المجلس التنفيذي

الدورة العادية الثانية

روما، 2014/11/13-10

قضايا السياسات

البند 4 من جدول الأعمال

تحديث عن سياسة البرنامج بشأن المساواة بين
الجنسين

للنظر



Distribution: GENERAL

WFP/EB.2/2014/4-A

15 October 2014

ORIGINAL: ENGLISH

مذكرة للمجلس التنفيذي

هذه الوثيقة مقدمة للمجلس التنفيذي للنظر

تدعو الأمانة أعضاء المجلس الذين قد تكون لديهم أسئلة فنية تتعلق بمحتوى هذه الوثيقة إلى الاتصال بموظفي برنامج الأغذية العالمي المذكورين أدناه، ويفضل أن يتم ذلك قبل ابتداء دورة المجلس التنفيذي بفترة كافية.

رقم الهاتف: 066513-2162

السيدة S. Ruedas

مديرة مكتب الشؤون الجنسانية:

للاستفسار عن توفر وثائق المجلس التنفيذي، يرجى الاتصال بوحدة خدمات المؤتمرات (هاتف: 066513-2645).

موجز تنفيذي

بدأ العمل في إعداد سياسة البرنامج الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين. ويتواصل تنفيذ سياسة عام 2009 وخطة العمل المرتبطة بها تنفيذاً تُراعى فيه توصيات التقييم الذي أُجري في عام 2013. ويُتأبر على التوعية بالمساواة الجنسانية في البرنامج بأكمله نشداناً لتقديم خدمات أفضل للمستفيدين؛ ومع بدء تطبيق خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تُبذل الجهود لتعزيز قدرات مكاتب البرنامج القطرية في تعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتتضمن هذه الوثيقة أحدث المعلومات عن تنفيذ توصيات تقييم السياسة الحالية بشأن المساواة بين الجنسين.

مشروع القرار*

يحيط المجلس التنفيذي علماً بالوثيقة "تحديث عن سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين" (WFP/EB.2/2014/4-A).

* هذا مشروع قرار، وللإطلاع على القرار النهائي المعتمد من المجلس، يرجى الرجوع إلى وثيقة القرارات والتوصيات الصادرة في نهاية الدورة.

مقدمة

- 1- قُدِّمَ آخر تحديث لسياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين، والذي عُرض على دورة المجلس التنفيذي السنوية لعام 2012 للعلم، معلومات عن تنفيذ خطة عمل المؤسسة المتعلقة بسياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين (2010-2011)، وحدد الإنجازات والثغرات. وتعرض هذه الوثيقة أحدث المستجدات عن تنفيذ خطة العمل التي مُدِّت إلى أجل غير مُسمّى – وتوفر معلومات عن إعداد السياسة الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين وتنفيذ توصيات تقييم السياسة الذي أُجري في عام 2014.⁽¹⁾
- 2- وفي مارس/ آذار 2014، وافقت المديرية التنفيذية على إنشاء حساب خاص بمبلغ 2.2 مليون دولار للمساائل الجنسانية، يُقدِّم من خلاله مكتب الشؤون الجنسانية الدعم المالي لأصحاب الأعمال المعنيين بإطار المساواة عن تعميم المساواة بين الجنسين. وموَّل الحساب الخاص أيضاً المرحلة التجريبية من برنامج التحقق من المساواة بين الجنسين وهو يتضمن اعتماداً مخصصاً لوضع سياسة البرنامج الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين، بما في ذلك إجراء مشاورات مع الأعضاء.

التدابير الرئيسية المتخذة حتى الآن

تدابير الدعم المؤسسي

- 3- وضعت سياسة البرنامج بشأن المساواة بين الجنسين لعام 2009 أربعة تدابير للدعم المؤسسي ترمي إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عمليات البرنامج:
- ◀ تنمية القدرات: كفالة أن يُنمي الموظفون القدرة اللازمة لتعميم المنظور الجنساني في عملهم، بما في ذلك إجراء تحليلات جنسانية؛
 - ◀ المساواة: تضمين منظور جنساني في أدوات المساواة وتعزيز أدوات الرصد والتقييم؛
 - ◀ الشراكات والاستقطاب والبحوث: إذكاء الوعي بأهمية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتحقيق الأمن الغذائي والتغذوي المستدام؛
 - ◀ دمج المنظور الجنساني في العمليات: دمج المنظور الجنساني في العمليات في جميع مراحل دورة المشروعات.

تنمية القدرات

- 4- لأن كان التدريب على المؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات قد وُسِّع نطاقه ليشمل جميع المكاتب الإقليمية، فإن كثيراً من الأعمال الواجب إنجازها لا تزال باقية. وفي سبتمبر/أيلول 2014، شرع مكتب الشؤون الجنسانية في إجراء دراسة استقصائية لتقييم القدرات في مجال المساواة بين الجنسين في البرنامج برمته بغية تحديد ما لدى الموظفين من مهارات ومعارف في مضمون التحليل الجنساني وتحديد الثغرات في هذا الشأن. وسيستخدم هذا الأساس منطلقاً لوضع خطة لتنمية قدرات الموظفين في سبل استخدام التحليل الجنساني لتقديم خدمات أنجع وأكثر كفاءة. وعمل مكتب الشؤون الجنسانية مع مركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في سانتو دومينغو في إعداد الدراسة الاستقصائية وإجراء تدريب في

(1) "تقرير موجز عن تقييم سياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)" (WFP/EB.1/2014/5-A).

فهم الذكورة والعنف ضد النساء والفتيات.⁽²⁾ ويثابر البرنامج على العمل عن كثب مع مركز التدريب لوضع اللمسات الأخيرة على البرنامج الإلكتروني للتدريب الأساسي على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

5- وفي الدورة السنوية لعام 2014، تضمنت صفحة الغلاف في وثائق العمليات لأول مرة رمز المؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات. ووقت كتابة هذه الوثيقة، حقق 76 في المائة من العمليات الرمز 2 ألف في مؤشر المساواة بين الجنسين - تعميم المنظور الجنساني.⁽³⁾ ويعمل مكتب الشؤون الجنسانية مع المكاتب القطرية والإقليمية لكي تزداد هذه النسبة ويقوم موظفو البرنامج تلقائياً بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في وثائق المشروعات.

المساءلة

6- يثابر البرنامج على تطبيق إطار المساءلة بشأن تعميم المساواة بين الجنسين في جميع مجالات عمله. وفي مطلع عام 2014، رفعت المؤشرات الجنسانية الثمانية في استعراض السياسات الشامل الذي يُجرى كل أربع سنوات إلى مستوى "الأولوية المؤسسية". وليصبح البرنامج أكثر التزاماً بالمساءلة، يتعين عليه، على سبيل المثال، أن يُوسّع نطاق استخدام سجل درجات الأداء الجنساني الذي تعتمده الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة في جميع البلدان التي يُنفذ فيها عملياته.

الشراكات واستقطاب التأييد والبحوث

7- يعمل البرنامج مع منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية في ميدان المسائل الجنسانية. وواصل مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة تنفيذ برنامجها المشترك لتمكين المرأة الريفية اقتصادياً؛ وقدمت النرويج لهذا البرنامج في عام 2014 أول مساهمة - 1.7 مليون دولار أمريكي - ستتيح للبلدان السبعة المشاركة فيه مواصلة أنشطتها في نطاق محدود. وأعدت الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها وهيئة الأمم المتحدة للمرأة توصية عامة تتعلق بالمادة 4 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وذلك بشأن حقوق المرأة الريفية لتوافق عليها للجنة. وتثابر الوكالات التي تتخذ من روما مقراً لها على الاحتفال معاً باليوم الدولي للمرأة.

8- ومنذ منتصف عام 2013، يعمل البرنامج مع معهد الدراسات الإنمائية في مشروع بحوث سُمّي "ابتكارات من الميدان: تعميم المساواة بين الجنسين من القاعدة إلى أعلى". ويعمل برنامج التعلم من خلال الممارسة وتقاسم المعرفة مع الموظفين المحليين والمجتمعات المحلية لتوثيق حالات النجاح في تعميم المساواة بين الجنسين وتبادلها وتعزيز تمكين المرأة من خلال عمليات البرنامج المنفذة في غواتيمالا وكينيا وليسوتو وملايو والسنغال.

تعميم المساواة بين الجنسين في العمليات

9- لتشجيع الابتكارات في المكاتب القطرية، أنشأ البرنامج صندوق الابتكارات الجنسانية الذي دعم 42 مشروعاً بمبلغ 2.9 مليون دولار أمريكي قبل أن ينهي عمله في نهاية عام 2013. وعلى نحو ما أُشير إليه في تقييم سياسة المساواة بين الجنسين، قدم صندوق الابتكارات الجنسانية بعض الابتكارات الفردية القيّمة بيد أن اهتمامه انصرف في أغلب الأحوال إلى مخرجات غير ذات صلة بأنشطة البرنامج الرئيسية، كما أن مشروعاته لم تكن مستدامة بالضرورة. وأخذ البرنامج أوجه القصور هذه في الحسبان، فاتخذ نهجاً مؤسسياً في تعميم منظور المساواة بين الجنسين في برامجه.

(2) انظر <http://gtcop.unwomen.org/>

(3) يشمل ذلك العمليات الممتدة للإغاثة والإنعاش، وعمليات الطوارئ، والبرامج القطرية، والمشروعات الإنمائية.

الأولويات البرمجية

- 10- حددت سياسة المساواة بين الجنسين لعام 2009 خمس أولويات برمجية جديدة هي:
- (1) مواجهة التحديات المتعلقة بالحماية الجنسانية؛
 - (2) تضمين منظور جنساني في برامج فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب والإيدز؛
 - (3) تحسين برامج صحة الأم والطفل والتغذية؛
 - (4) تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال التغذية المدرسية المدعومة من البرنامج؛
 - (5) تشجيع العلاقات الإيجابية بين الجنسين ودعم سبل كسب العيش المستدامة.
- 11- *تحديات الحماية*. تحدد سياسة البرنامج للحماية الإنسانية التي وافق عليها المجلس التنفيذي في دورته العادية الأولى لعام 2012 دور البرنامج في التحقق من أن ما ينفذه من أنشطة في مضماري الغذاء وسبل كسب العيش لا يزيد مخاطر الحماية التي يتعرض لها السكان الذين تحيق بهم الأزمات ويتلقون المساعدة، بل تساهم في صون سلامة السكان الضعفاء وكرامتهم وأمنهم. وتتعاون شعبة السياسات، والبرامج والابتكار، ومكتب الشؤون الجنسانية في مواجهة التحديات ذات الصلة بالحماية الجنسانية. ومنذ عام 2012، تتضمن التقارير الموحدة عن المشروعات مؤشراً إلزامياً عن العنف الجنسي والجنساني المنشأ. ويتضمن إطار النتائج الاستراتيجية (2014-2017) مؤشراً شاملاً عن الحماية ومؤشراً عن المساءلة لدى السكان المتضررين يتيحان توثيق التدابير التي تتخذها المكاتب القطرية لمواجهة تحديات الحماية الجنسانية توثيقاً أفضل. وشملت التدابير في عام 2013 تلك المتخذة في باكستان، حيث أُقيمت مداخل، ومناطق انتظار ومواقع استقبال منفصلة للمرأة تديرها نساء في جميع نقاط التوزيع؛ وفي هايتي حيث قدم البرنامج المساعدة الغذائية لتسعة بيوت آمنة نتيجاً لضحايا العنف المنزلي ملاذاً مؤقتاً للإفلات من العنف والإمساك بزمام حياتهم من جديد.
- 12- فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب والإيدز. في عام 2011، شكلت المرأة 58 في المائة من المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية المكتسب في الجنوب الأفريقي، وتعيش 92 في المائة من الحوامل المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية المكتسب في أفريقيا جنوب الصحراء، بينما يقيم في هذه المنطقة أكثر من 90 في المائة من الأطفال الذين أصيبوا بهذا الفيروس.⁽⁴⁾ ولاحظ تقييم سياسة المساواة بين الجنسين أن تركيز البرنامج الجنساني في برامج فيروس نقص المناعة البشرية المكتسب والإيدز انصب على استهداف النساء كمستفيدات من هذه البرامج، ولكن بعض المكاتب القطرية ذهبت إلى أبعد من ذلك. ففي جمهورية الكونغو الديمقراطية ساعدت مشروعات المساعدة الغذائية مقابل إنشاء الأصول في عام 2013 النساء على استعادة سبل كسب عيشهن بعد إكمال العلاج المضاد للفيروسات الرجعية. وفي عام 2012، أجرى البرنامج في جيبوتي دراسة لتحديد الأسباب الجنسانية لقلة الانضمام إلى برنامج منع انتقال الفيروس من الأم إلى الطفل ودرس الوسائل التي تكفل أن يكون للمساعدة الغذائية دور في معالجة هذه المسألة.
- 13- *صحة الأم والطفل والتغذية*. تبين من تقييم سياسة المساواة بين الجنسين أن أنشطة التغذية التي يضطلع بها البرنامج تركز تركيزاً شديداً على النساء والأطفال، وأنه لا توجد سوى "أدلة قليلة على تضمين الرجال في التدريب على التغذية أو أنشطة التغذية". ويشرك عدد متزايد من المكاتب القطرية كلا الرجال والنساء في أنشطة التغذية. ففي بنغلاديش، استهدفت التوعية في مجال التغذية الأزواج والأقرباء الآخرين؛ وفي دولة بوليفيا المتعددة القوميات، وُجّهت التوعية التغذوية إلى الرجال وسلّطت الأضواء على المسؤوليات الواقعة على عاتقهم بشأن تغذية أسرهم وصحتها. ويتضمن إطار النتائج

الاستراتيجية (2014-2017) ثلاثة مؤشرات جديدة للنواتج لرصد إشراك الرجال والنساء في تلقي الرسائل والإرشادات في مجال التغذية.

14- *التغذية المدرسية*. تمثل التغذية المدرسية والحصول الغذائي المنزلية أدوات ناجعة لسد الفوارق التعليمية بين الجنسين. ففي عام 2013، قدم البرنامج حصصاً غذائية منزلية لمليون من التلميذات في 23 بلداً و300 000 تلميذ في 7 بلدان، واستأثرت أفغانستان بأكثر أنشطة للحصول الغذائي المنزلية التي شملت 289 000 فتاة. وفي بوتان، ضمّن المكتب القطري التوعية الجنسية في تدريب المعلمين والطهاة، بينما قُدّم الدعم في كوت دي فوار للمزارعات حتى يتمكّن من المساهمة في تزويد برنامج التغذية المدرسية الذي تديره الحكومة بالأغذية.

15- *العلاقات الجنسية وسبل كسب العيش المستدامة*. تبين من عمليات تقييم تأثير أنشطة المساعدة الغذائية مقابل إنشاء الأصول في القدرة على الصمود في ستة بلدان أن هذه الأنشطة تمثل وسيلة ناجعة في تحسين وضع المرأة⁽⁵⁾ وفي بنغلاديش ذكرت 37 في المائة من المشاركات في برنامج المساعدة الغذائية مقابل إنشاء الأصول أنهن "اتخذن عدداً أكبر بكثير من القرارات بشأن المسائل المالية في الأسرة المعيشية"، مقارنة بنسبة 11 في المائة فقط من النساء غير المشاركات. وتُظهر التقارير الموحدة عن المشروعات أن المعدل العام للرجال المشاركين في أنشطة المساعدة الغذائية مقابل إنشاء الأصول إزاء المشاركات ارتفع من 1:8.1 في عام 2011 إلى 1.4:1 في عام 2012 وإلى 1:1 في عام 2013.

16- في عام 2013، نشرت وحدة الأزمات الإنسانية وحالات الانتقال في البرنامج مجموعة من الممارسات السديدة في مجال النقد والقوائم أعدتها مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والبرنامج عن "دراسة الحماية والمسائل الجنسية في تحويلات النقد والقوائم"⁽⁶⁾. وتشجع الوثيقة على الأخذ بنهج جنساني أكثر شمولاً في استهداف النساء كمستفيدات حصراً من النقد والقوائم، وتدعو إلى تمكين المرأة دون إنكار دور الرجل في توفير الدخل للأسرة.

17- وصُمم برنامج الشراء من أجل التقدم لزيادة إنتاجية المزارعين أصحاب الحيازات الصغيرة ودخلهم، مع التركيز على المرأة. وزادت عضوية المرأة في منظمات المزارعين في البلدان العشرين التي نُفذ فيها البرنامج على سبيل التجربة من 19 في المائة في عام 2009 إلى 29 في المائة في عام 2013؛ بينما ارتفعت نسبة القيادات في منظمات المزارعين إلى 35 في المائة. وجرى توثيق ممارسات سديدة عديدة: ففي عام 2013، ساعد برنامج الشراء من أجل التقدم المزارعات في مالي على زيادة الغلات وقدم التوعية في مجال التغذية للأمهات حتى يُحسّن السبل التي يتبعنها في تغذية أطفالهن. ويُتوقع أن يتيح التقييم الجاري لبرنامج الشراء من أجل التقدم الذي يُنفذ على سبيل التجربة معلومات عن الإنجازات والدروس المستخلصة بشأن التمكين الجنساني في مجال الزراعة.

نحو سياسة جديدة للبرنامج بشأن المساواة بين الجنسين

18- بدأ العمل في إعداد سياسة جديدة للمساواة بين الجنسين للفترة 2015-2020. ويراعي الإطار كامل نطاق أنشطة التنمية والاستجابة الإنسانية التي يضطلع بها البرنامج ويغطي بعض جوانب برمجة المساواة بين الجنسين مثل: (1) اتخاذ البيانات المصنّفة حسب نوع الجنس والعمر والتحليل الجنساني أساساً تقوم عليه البرمجة؛ (2) تعميم مراعاة المنظور

(5) انظر "التقرير الموجز عن تقييم سياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2002-2011)، الوثيقة (WFP/EB.A/2014/7-B*).

(6) <http://documents.wfp.org/stellent/groups/public/documents/communications/wfp260028.pdf>

الجنساني إلى جانب استخدام تدابير موجهة، مثل تلك التي تستهدف الحوامل والمرضعات أو العازبين الذين يقدمون خدمات الرعاية؛ (3) وضع حصائل وتأثيرات جنسانية قابلة للقياس ترمي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين.

19- يشمل إعداد سياسة وخطة عمل بشأن المساواة بين الجنسين ما يلي:

(1) استعراض الوثائق الداخلية والمراجع الخارجية عن المسائل الجنسانية فيما يخص التغذية والأمن الغذائي وسبل كسب العيش، والسياسات الجنسانية للمنظمات الأخرى؛

(2) إجراء نقاش في المقر وعلى الصعيد الإقليمي لتوقعات سياسة المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة المنظور الجنساني وجمع الممارسات الفضلى، والتحديات، والتوصيات والتشاور مع المجلس؛

(3) صياغة السياسة؛

(4) وضع خطة عمل مفصلة وواقعية لتنفيذ السياسة.

20- وأنشئ فريق مرجعي خارجي لدعم إعداد السياسة؛ يضم ممثلات لشبكة مناصري المساواة بين الجنسين. ويُعتمد إجراء مشاوره غير رسمية مع المجلس في 9 كانون الأول/ديسمبر 2014.

تحديث رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)⁽⁷⁾

التوصيات	رد الإدارة والتدابير المتخذة	آخر موعد للتنفيذ	المتابعة والتدابير المتخذة حتى الآن
<p>التوصية 1: تطوير السياسة وتحويلها إلى استراتيجيات وخطط</p> <p>1- أ) تجديد سياسة المساواة بين الجنسين خلال عام</p> <p>لم تعد السياسة الحالية متوافقة مع الغرض منها في بيئة مؤسسية وعالمية متغيرة للمساءلة عن النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. فينبغي تجديدها. ويجب أن ترتبط السياسة الجديدة بشكل واضح بإطار النتائج الاستراتيجية وإطار نتائج الإدارة للفترة 2014-2017، وينبغي أن توفر ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◀ رؤية واضحة عن النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، والتي سيساهم فيها البرنامج، وبياننا عن "ماذا تعني المساواة بين الجنسين بالنسبة للبرنامج"؛ ◀ وسردا قائما على أدلة قوية يربط قضايا المساواة بين الجنسين بولاية البرنامج، ويبين الميزة النسبية للبرنامج في مواجهة قضايا المساواة بين الجنسين؛ ◀ ونظرية للتغيير مع النتائج المتوقعة للمستخدمين، بما في ذلك في إطار كل هدف استراتيجي؛ ◀ وإطارا للعمل يُعَوَّل عليه. 	<p>موافقة.</p> <p>سيعيد البرنامج صياغة السياسة عن طريق عملية تشاورية تشاركية تضم العناصر المبينة في التوصية. وينبغي أن تبين السياسة الجديدة بوضوح التوافق مع السياق الخارجي الذي يعمل فيه البرنامج، والالتزام بإطار الأمم المتحدة للمساءلة عن المساواة بين الجنسين، والاتساق مع إطار النتائج الاستراتيجية للبرنامج، وإطار نتائج الإدارة.</p> <p>سيعقد البرنامج اجتماعا لفريق استعراض تقنيا لصياغة واعتماد السياسة الجديدة للمساواة بين الجنسين، والتركيز على المبادئ التوجيهية لوضع السياسة.</p>	شباط/فبراير 2015	<p>بدأ خبير استشاري العمل في 1 آب/أغسطس 2014. وستُقدم الوثيقة لدورة المجلس التنفيذي السنوية لعام 2015 للموافقة عليها.</p> <p>أُنشئت مجموعات استعراض داخلية وخارجية.</p>

(7) يرد رد الإدارة الأصلي في الوثيقة WFP/EB.1/2014/5-A/Add.1.

تحديث رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)⁽⁷⁾

التوصيات	رد الإدارة والتدابير المتخذة	آخر موعد للتنفيذ	المتابعة والتدابير المتخذة حتى الآن
<p>وسيتطلب تطوير السياسة:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◀ وقتا كافيا لإجراء عملية صارمة؛ ومشاورات واسعة ومتعمقة، وخاصة على المستوى الميداني؛ واستعراضا للشراكات؛ وعملية نشر؛ ◀ ومصادر خارجية – تمويل لبدء التنفيذ في العامين الأولين، ينبغي أن تسهم فيه الجهات المانحة والبرنامج على حد سواء؛ وينبغي بيان حجم المصادر الخارجية مقدما وبوضوح، لتسهيل التخطيط وتحديد الأولويات؛ ◀ وإرشادا من فريق توجيه رفيع المستوى على نطاق البرنامج يمكنه الاستفادة من موارد فريق استشاري تقني يضم خبرات داخلية وخارجية؛ ◀ وتدقيقا مكثفا بما في ذلك من جانب المجلس التنفيذي خلال عملية الموافقة. 			<p>قامت لجنة التخصيص الاستراتيجي للموارد بمنح مكتب الشؤون الجنسانية مبلغ 2.2 مليون دولار لدعم البرنامج في تحقيق متطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2016.</p> <p>يقدم البرنامج تقارير إلى المجلس عن التقدم المحرز في تعميم مراعاة المنظور الجنساني ثلاث مرات في عام 2014.</p>

تحديث رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)⁽⁷⁾

التوصيات	رد الإدارة والتدابير المتخذة	آخر موعد للتنفيذ	المتابعة والتدابير المتخذة حتى الآن
<p>1 - ب) إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في الاستراتيجيات القطرية والخطط التشغيلية</p> <p>أثناء تنقيح السياسة، ينبغي على جميع المكاتب القطرية أن توضح في استراتيجياتها القطرية أو خططها التشغيلية "ما تعنيه الاعتبارات الجنسانية" في بيئة البرنامج التشغيلية - بما في ذلك في التحليلات مثل تحليل هشاشة الأوضاع ورسم خرائطها؛ وما هي الاستراتيجيات التي ستطبق؛ وما هي النتائج المراد تحقيقها والمرتبطة بالخطوة الاستراتيجية الجديدة وإطار النتائج الاستراتيجية؛ وكيف سيتم تحقيق هذه النتائج.</p>	<p>موافقة.</p> <p>في سبتمبر/أيلول 2013، تم تعديل قائمة معايير جودة الاستراتيجية القطرية التشغيلية للبرنامج حتى يتسنى تقدير قدرة الاستراتيجية القطرية على المساهمة في المساواة بين الجنسين، لاسيما عن طريق إدراج التحليل الجنساني، وما إذا كان العمل من أجل المساواة بين الجنسين ينعكس في الحصائل المطلوبة من الاستراتيجية.</p>	<p>نُفذت</p>	<p>في مايو/أيار 2014، اكتملت إرشادات خطة الأداء السنوي بمشاركة المكاتب الإقليمية وأعدت الصيغة النهائية من موجز المعلومات؛ ويشمل كلاهما مؤشرات الأداء الجنساني الرئيسية التي أعدت بمشاركة مكتب الشؤون الجنسانية في عام 2013. في مارس/آذار وأبريل/نيسان 2014، أعد مكتب الشؤون الجنسانية وشعبة الرصد إرشادات إطار النتائج الاستراتيجية لرصد الأنشطة.</p> <p>وفي مارس/آذار 2014، أخضع مكتب الشؤون الجنسانية ووحدة تحليل هشاشة الأوضاع ورسم خرائطها في المكتب القطري في تشاد للتجربة نموذجاً للتقييم الجنساني لهذا البلد. وفي ضوء النتائج، يمكن تضمين أسئلة إضافية ذات طابع جنساني في الوسائل المألوفة لتقييم تحليل هشاشة الأوضاع ورسم خرائطها.</p> <p>وتُجرى في الوقت الحالي مناقشات مع إدارة تحليل الأمن الغذائي، والأسواق والهشاشة في المقر عن كيفية إجراء الدراسات الاستقصائية الأساسية المنتظمة بشأن المسائل الجنسانية.</p> <p>وأتاح الاستعراض التقني للتقارير الموحدة عن المشروعات لعام 2013 الفرصة لمكتب الشؤون الجنسانية لضمان الإبلاغ عن النتائج الجنسانية في كل أجزاء التقرير الموحد عن المشروعات.</p> <p>في يونيو/حزيران 2014، حُدثت إرشادات خطة الأداء السنوي بحيث تشير إلى ضرورة استعراض التقدم المحرز في المؤشرات الجنسانية.</p>

تحديث رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)⁽⁷⁾

التوصيات	رد الإدارة والتدابير المتخذة	آخر موعد للتنفيذ	المتابعة والتدابير المتخذة حتى الآن
	المؤشرات الجنسانية مدرجة في إطار النتائج الاستراتيجية للفترة 2014-2017 باعتبارها مؤشرات شاملة، وكذلك في إطار نتائج الإدارة للفترة 2014-2017. وسيتم تحديث توجيه تخطيط الأداء السنوي ليشمل استعراض هذه المؤشرات الجنسانية.	نُفذت	
<p>التوصية 2: البرمجة والعمليات</p> <p>2- أ) إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في الدورة البرنامجية للبرنامج</p> <p>يحقق البرنامج، من خلال البرامج والعمليات، نتائج للسكان الذين يخدمهم. فيجب إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في الصكوك والإجراءات التشغيلية لتصبح جزءاً لا يتجزأ من عمل البرنامج عن طريق:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◀ إدراج الاعتبارات الجنسانية في دليل توجيه البرامج واختصاصات لجنة استعراض البرامج لضمان أن تكون تصاميم البرامج الجديدة واضحة في مقاصدها بالنسبة لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين، بما في ذلك الأهداف، والاستراتيجيات، والمخاطر المتوقعة، وإعداد التقارير؛ ◀ إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في جميع مستويات الأطر المنطقية للبرامج، وأطر النتائج، وعمليات الرصد والإبلاغ كشرط للموافقة. 	<p>موافقة.</p> <p>سيضع البرنامج ويطبق مجموعة من معايير الجودة الدنيا استناداً إلى المؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات، لتقدير مدى إدراج التحليل الجنساني في تصميم الوثائق المقدمة للجنة استعراض المشروعات، وسيوصي بإدخال تغييرات على الوثائق لتتلاءم مع هذه المعايير.</p> <p>سيواصل البرنامج دعم مستشاري البرامج لفهم كيف يساعد التحليل الجنساني على تنفيذ خدمات البرنامج بصورة أكثر كفاءة وفعالية.</p> <p>سيتم استعراض وتعديل دليل توجيه البرامج ليتماشى مع السياسة القادمة بشأن المساواة بين الجنسين.</p>	<p>نُفذت</p> <p>جارٍ تنفيذها</p> <p>نهاية عام 2015</p> <p>نُفذت</p>	<p>أعد مكتب الشؤون الجنسانية مبادئ البرنامج التوجيهية للمؤشر الجنساني التي نُشرت في دليل المبادئ التوجيهية للبرامج في مارس/آذار، 2014 وأدرجت معايير الجودة الدنيا في نماذج وثائق المشروعات. ويرد رمز مؤشر المساواة بين الجنسين في صفحة الغلاف في جميع وثائق المشروعات.</p> <p>تعتبر دراسة التقييم الجنساني التي أُجريت في تشاد في مارس/آذار 2014 نموذجاً للممارسة السديدة تقّدي به المكاتب القطرية في منطقة الساحل.</p> <p>بدأ خبير استشاري تابع لشعبة السياسات والبرامج والابتكار العمل في 1 يوليو/تموز 2014 لتعميم مراعاة المنظور الجنساني في دليل إرشادات البرامج.</p> <p>في أبريل/نيسان 2014، راجع مكتب الشؤون الجنسانية الجزء المخصص للشؤون الجنسانية في التقارير الموحدة عن المشروعات لتضمينه مؤشرات من إطار النتائج الاستراتيجية (2014-2017).</p>

تحديث رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)⁽⁷⁾

التوصيات	رد الإدارة والتدابير المتخذة	آخر موعد للتنفيذ	المتابعة والتدابير المتخذة حتى الآن
<p>2 - ب) تطبيق المؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات كأداة لدعم تصميم برامج/مشروعات مراعية للفوارق بين الجنسين</p> <p>للمؤشر الجنساني قدرة كبيرة على دعم المزيد من مراعاة الفوارق بين الجنسين في التصميم، وتمكين التحليل على نطاق المؤسسة لمراعاة الفوارق بين الجنسين في عمليات البرنامج من أجل:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◀ الاعتماد على الاستخدام الحالي للمؤشر الجنساني عن طريق ضمان إجراء الترتيب بواسطة موارد قطرية داخلية مثل مستشاري القدرة المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين، أو المكتب الإقليمي ذي الصلة، أو مكتب الشؤون الجنسانية. وستحتاج المكاتب القطرية إلى مزيد من التدريب. ◀ وضع إجراءات تقدير شفافة، والقيام، سنويًا، بإجراء تحليل لتقييم الأداء وبعتماده والتحقق من جودته وإعداد التقارير المؤسسية وتطبيق المؤشر الجنساني بمزيد من الصرامة. ◀ استعراض نطاق المؤشر الجنساني لاستخدامه بعد التصميم، وفي التنفيذ، وكأداة للرصد والتقييم. 	<p>موافقة.</p> <p>سيستمر اتخاذ تدابير لتحسين التطبيق المنهجي للمؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات في استعراض تحليل الحالة، وأنشطة المشروعات، وحصائل جميع المشروعات المقدمة للجنة استعراض البرامج.</p> <p>بالتعاون مع مشروع القدرة المعنية بقضايا المساواة بين الجنسين، يقوم البرنامج بتحليل قدرة المؤشر الجنساني للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات باعتباره أداة للرصد والتقييم. ومن المتوقع أن يؤدي هذا، بالاقتران مع استعراض مذكرة التوجيه الخاصة بمؤشر المساواة بين الجنسين لفريق الأمم المتحدة الإنمائي إلى تحديد أوضح لمؤشر جنساني خاص بالبرنامج.</p>	<p>جارٍ تنفيذها</p> <p>نهاية عام 2014</p>	<p>يحرص مكتب الشؤون الجنسانية على تطبيق المؤشر الجنساني بانتظام في تصميم المشروعات. وفي يونيو/حزيران 2014، أُدرج رمز مؤشر المساواة بين الجنسين 2 ألف في 76 في المائة من العمليات الموافق عليها حديثًا.</p> <p>ابتداءً من مايو/أيار 2014، استأنف مكتب الشؤون الجنسانية العمل مع فريق دعم مشروع القدرة الاحتياطية المعنية بالمساواة الجنسانية في جنيف. وفي يوليو/تموز، أصبح البرنامج عضواً في اللجنة التوجيهية لمشروع القدرة الاحتياطية المتعلقة بالمساواة الجنسانية.</p> <p>وسينسق مكتب الشؤون الجنسانية تكييف المؤشر الجنساني بحيث يساهم في تحسين تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع أوجه البرمجة في البرنامج. وعرضت هيئة الأمم المتحدة للمرأة المساعدة في صقل نطاق العمل وتحديد خبير استشاري.</p>

تحديث رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)⁽⁷⁾

التوصيات	رد الإدارة والتدابير المتخذة	آخر موعد للتنفيذ	المتابعة والتدابير المتخذة حتى الآن
<p>2 - ج) التماس شركات في مجال الاستعراض لمعالجة قضايا المساواة بين الجنسين</p> <p>لا يستطيع البرنامج ولا ينبغي له أن يحاول عمل كل شيء بمفرده. فعند تنمية قدراته لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين، يصبح من الأهمية بمكان أن يبحث البرنامج عن شركاء لتعظيم النتائج.</p> <p>على المستوى القطري:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◀ توضيح توقعات الحكومة الوطنية من البرنامج فيما يتعلق بقضايا المساواة بين الجنسين والأمن الغذائي/التغذية، وتحديد الخطط والشراكات ذات الصلة؛ ◀ والقيام، في إطار العمل مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، ومبادرة توحيد الأداء، وبرنامج التحول، ونهج المجموعات، بالتنسيق مع الوكالات التي تشجع الاهتمام إلى أبعاد المساواة بين الجنسين، والتماس الفرص للدخول في برامج مشتركة تشمل الأبعاد الجنسانية، وأبعاد الأمن الغذائي/التغذية، والارتباط بفرص التدريب كلما كان ذلك مجدياً. ◀ والسعي لإقامة علاقات استراتيجية بدلا من علاقات لتنفيذ البحث، مع شركاء لديهم خبرة جنسانية في أنشطة الأمن الغذائي/التغذية/سبل كسب العيش؛ ◀ وتقييم الشراكات الحالية لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين من أجل توضيح المجال المتاح للتحسين وتعزيز المساءلة المتبادلة؛ وإدراج الاعتبارات الجنسانية بصورة منهجية في اتفاقات على المستوى الميداني مع الشركاء المتعاونين، بما في ذلك وضع حد أدنى للمعايير، وضمان تتبع الامتثال والإبلاغ عنه. 	<p>موافقة.</p> <p>سيشارك البرنامج قدر المستطاع في شراكات أثناء إعداد السياسة الجديدة للمساواة بين الجنسين من أجل تعظيم النواتج والإنجازات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.</p> <p>لتوضيح التوقعات، ستعزز المكاتب القطرية والإقليمية التابعة للبرنامج الشراكات والتحالفات القطرية لمواجهة قضايا المساواة بين الجنسين في برامج وأنشطة الأمن الغذائي والتغذية.</p> <p>البرنامج وشارك في جميع المنتديات المشتركة بين الوكالات ذات الصلة، ويحتفظ بعلاقات وثيقة بشكل خاص مع الوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقرا لها في جميع المجالات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وتقوم الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتنفيذ برنامج مشترك مدته خمس سنوات، ويتكلف 35 مليون دولار أمريكي في سبعة بلدان للتمكين الاقتصادي للمرأة الريفية؛ ويجري استعراض سنوي لهذا البرنامج المشترك في روما. وأجرت الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها مؤخرا استعراض نظراء لأول تقاريرها المتعلقة بخطة العمل على نطاق المنظومة.</p>	<p>فبراير/شباط 2015</p> <p>جار تنفيذها</p> <p>جار تنفيذها</p>	<p>يتعاون مكتب الشؤون الجنسانية مع الوكالات الأخرى التي تتخذ من روما مقرا لها ووطد عرى شراكته مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة.</p> <p>في مارس/آذار 2014، شارك مكتب الشؤون الجنسانية في الاجتماع السنوي للشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين الذي عُقد في نيويورك.</p> <p>ويتابع مكتب البرنامج في نيويورك أعمال لجنة وضع المرأة ويتابع مناقشات المجلس التنفيذي لهيئة الأمم للمرأة ليأخذ علماً بالمسائل التي تهم البرنامج.</p> <p>وحسنت الوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها حشد الموارد لبرنامج تمكين المرأة الريفية اقتصادياً.</p> <p>ومنذ يوليو/تموز 2014، يشارك البرنامج في رئاسة الفريق المرجعي التابع للجنة التوجيه المشتركة بين الوكالات.</p> <p>ويطلب من مجموعة المنسقين العالميين، يعمل البرنامج مع مكتب تنسيق الشؤون الإنسانية وغيره من أصحاب الشأن في تحسين الرسائل والإرشادات بشأن القضايا الشاملة لجميع المجموعات، مع التركيز بوجه خاص على المسائل الجنسانية.</p> <p>أجري في مايو/أيار استعراض النظراء السنوي لعام 2014 للوكالات التي تتخذ من روما مقرا لها لخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.</p>

تحديث رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)⁽⁷⁾

التوصيات	رد الإدارة والتدابير المتخذة	آخر موعد للتنفيذ	المتابعة والتدابير المتخذة حتى الآن
	<p>طور البرنامج علاقة استراتيجية مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة التي تدعم تصميم البرنامج لخطه العمل على نطاق المنظمة.</p> <p>أدرج البرنامج بالفعل المساواة عن الاستغلال والاعتداء الجنسيين في اتفاقاته الميدانية، وسيدرج شواغل جنسانية أخرى، لضمان الالتزام بوجود آليات التزام أكثر صرامة.</p>	<p>تُفُذت</p> <p>جارٍ تنفيذها</p>	

تحديث رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)⁽⁷⁾

التوصيات	رد الإدارة والتدابير المتخذة	آخر موعد للتنفيذ	المتابعة والتدابير المتخذة حتى الآن
<p>التوصية 3: تنمية القدرات وإدارة المعرفة</p> <p>3- أ) تطوير الخبرة الجنسانية التقنية على كافة المستويات التنظيمية</p> <ul style="list-style-type: none"> ◀ إجراء تقييم الخطة الجنسانية الذي تطلبه خطة العمل على نطاق المنظومة، واستخدامه في إثراء التخطيط والاستراتيجيات الخاصة بتعيين الموظفين وتنمية قدراتهم. ◀ وضع وتنفيذ استراتيجية واضحة لتوسيع مجمع موظفي البرامج والسياسة المختصين بالمساواة بين الجنسين. ◀ الترويج بقوة للطلب على الخبرة الجنسانية - في المجال التقني وفي مجال التعميم - وإبلاغ الطلب عليها للمقار والمكاتب الإقليمية. ◀ التوسع في تقييم التدريب على المؤشر الجنساني لجميع الموظفين، وتطويره ليلانم وظائفهم المختلفة. ◀ وضع نهج استباقي ومنهجي لإدارة/تقاسم المعرفة/التعلم في ميدان الاعتبارات الجنسانية (مكتب الشؤون الجنسانية). ◀ إدراج استراتيجيات وغايات وإجراءات معينة في استراتيجيات الموارد البشرية الجديدة لزيادة الخطوات نحو التكافؤ بين الجنسين في التوظيف. 	<p>موافقة.</p> <p>سيتم البرنامج إجراء فوراً لزيادة قدرته التقنية في قضايا المساواة بين الجنسين، وخاصة لدعم صياغة السياسة الجديدة في عام 2014. وستتم إضافة خبيرين على الأقل في العلاقات الجنسانية عن طريق التعيين الخارجي.</p> <p>سيطور البرنامج خبرته التقنية في مجال المساواة بين الجنسين عن طريق عملية مدفوعة بالنتائج تساعد على تحديد القدرات المطلوبة لتحقيق النتائج المستهدفة. وستكون هناك حاجة إلى هذه القدرات عن طريق تنمية القدرة/الوعي و/أو التعيين، وتقاس عن طريق عملية إدارة الأداء.</p>	<p>جارٍ تنفيذها</p> <p>نهاية عام 2016</p>	<p>يسدي أحد كبار الإخصائيين في المسائل الجنسانية المشورة لمكتب الشؤون الجنسانية؛ وتقدم خطة الإدارة (2015-2017) التوظيف الخارجي لكبير خبراء في المسائل الجنسانية في الرتبة ف-5. وتسعى الإدارة إلى زيادة الدراية الفنية الجنسانية لدى مكتب الشؤون الجنسانية وتنمية القدرات التقنية في المسائل الجنسانية في البرنامج بأسره.</p> <p>تُعدّ شعبة الموارد البشرية ومكتب الشؤون الجنسانية دراسة استقصائية شاملة لتقييم القدرات بشأن المعرفة والمهارات الجنسانية تكون منطلقاً لتنمية القدرات، بدعم من مركز التدريب التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في سانتو دومينغو.</p> <p>وأعد مكتب الشؤون الجنسانية وحدة تدريبية عن المسائل الجنسانية في حالات الطوارئ بدعم مالي من هيئة الأمم المتحدة للمرأة.</p>

تحديث رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013) (7)			
التوصيات	رد الإدارة والتدابير المتخذة	آخر موعد للتنفيذ	المتابعة والتدابير المتخذة حتى الآن
	سيضع البرنامج وينفذ استراتيجية للتنوع والشمول بغية ضمان نهج شامل يحدد غايات واضحة، ومساءلة القيادة، واختصاص الموارد البشرية، ونظم وسياسات سُدّرج في عمليات إدارة السكان لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في التوظيف، وذلك، مثلاً، عن طريق تحديد أهداف تعيين للمديرين تقيس الجهود لتعيين نساء مؤهلات.	نهاية عام 2016	في مايو/أيار 2014، أُجري تدريب على المؤشر الجنساني لأصحاب الأعمال في خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأعد مكتب الموارد البشرية استراتيجية للتنوع والإدماج تتضمن أهداف التوظيف وتنمية مهارات القيادة والمساءلة في المسائل الجنسانية وبرامج التدريب الجنساني. ويجري إعداد نُهج جديدة لإعادة التوزيع والحصول على المواهب واستبقائها تعالج المسائل ذات الصلة بموظفات البرنامج وشرعت شعبة الموارد البشرية في تنفيذ برنامج تنمية القدرات القيادية والمسارات المهنية للمرأة (INSPIRE) بغية تحديد الموظفين ذوات القدرات القيادية وتدريبهن -على الصعيدين الوطني والعالمي. ونُفذ برنامجان تجريبيان شاركت فيهما 50 امرأة في المقر وفي مكتب جوهانسبرغ الإقليمي.
3-ب) توسيع وزيادة فعالية شبكة مناصري المساواة بين الجنسين ينبغي للشبكة أن تعتمد نهج الفريق وتصبح مورداً فعالاً للبرنامج على النحو التالي: <ul style="list-style-type: none"> ◀ ينبغي أن يكون لدى كل شعبة، ومكتب إقليمي، ومكتب قطري، ومكتب فرعي فريق مختلط من المناصرين - على المستويين الدولي والوطني - ييسر على اختصاصات وضعت على المستوى المؤسسي. ◀ تحتاج الشبكة إلى تنقيح وإلى مبرر واضح للاختيار، بما في ذلك الأقدمية، والوقت المخصص، وموارد متواضعة على الأقل، ونتائج واضحة قابلة للقياس وقابلة للتنفيذ في اتفاقات أداء الموظفين. ◀ تحتاج الشبكة أيضاً إلى وقت للاجتماع، سنوياً على الأقل، من أجل استعراض التقدم، وتحديد الأهداف والنتائج بالنسبة للعام التالي. 	موافقة.	نُفذت	في أغسطس/آب 2014، وُضعت اختصاصات شبكة مناصرة المساواة الجنسانية وساهم في إعدادها أصحاب الأعمال في خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

تحديث رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)⁽⁷⁾

التوصيات	رد الإدارة والتدابير المتخذة	آخر موعد للتنفيذ	المتابعة والتدابير المتخذة حتى الآن
<p>التوصية 4: المساءلة وأدوار إعداد التقارير والمسؤوليات</p> <p>4 - أ) ضمان تتابع قضايا المساواة بين الجنسين بصورة متسقة والإبلاغ عنها على مستوى المؤسسة</p> <p>تتيح الفترة 2014-2017 فرصة لضمان إبراز قضايا المساواة بين الجنسين في الآليات المؤسسية للإبلاغ والرقابة. وتشمل فرص توسيع وعميق العمل الذي بدأه مكتب الشؤون الجنسانية ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◀ مراجعة مؤشرات إطار النتائج الاستراتيجية وإطار نتائج الإدارة لضمان إبراز الاعتبارات الجنسانية بقوة، بما في ذلك المؤشرات المتباينة والملائمة من حيث مراعاة الفوارق بين الجنسين لكل هدف استراتيجي؛ ◀ ومراجعة أدوات الإبلاغ المؤسسية، بما في ذلك التقارير الموحدة عن المشروعات، للتعبير عن مؤشرات تكون أكثر ملائمة للنتائج الجنسانية وموجهة لمؤشرات إطار النتائج الاستراتيجية ومقترنة بتوجيه واضح؛ ◀ وتجميع تقارير سنوية إضافية، وإدراج التقارير الحالية لخطة العمل على نطاق المنظومة (مكتب الشؤون الجنسانية) واستخدامها لإثراء عمليات التحديث السنوية للمجلس التنفيذي؛ ومن شأن عمليات التحديث الدورية المؤقتة التي يجريها المجلس أن تحسن أيضا صورة قضايا المساواة بين الجنسين وتسهل تعبئة موارد لمواجهةها؛ ◀ وإدراج الاعتبارات الجنسانية في الإرشادات ومعايير الجودة الخاصة بجميع عمليات التقييم، وضمان الإبلاغ عنها عن طريق تقرير التقييم السنوي وآلية خطة العمل على نطاق المنظومة. 	<p>موافقة.</p> <p>تُدْرَج المؤشرات الجنسانية في إطار النتائج الاستراتيجية للفترة 2014-2017 التي وافق عليها المجلس التنفيذي، وفي إطار نتائج الإدارة. ومؤشرات الحصائل ذات الصلة في إطار النتائج الاستراتيجية مصنفة حسب نوع الجنس وسيتم الرجوع إليها أثناء استعراض منتصف المدة في الخطة الاستراتيجية. وستدرج بعد ذلك مؤشرات وتنقيحات جنسانية إضافية، حسب مقتضى الحال.</p> <p>تعكس التقارير الموحدة عن المشروعات المؤشرات المدرجة في الأطر المنطقية للمشروعات التي تعتمد على إطار النتائج الاستراتيجية. ولهذا تتواءم التقارير الموحدة عن المشروعات مع مؤشرات إطار النتائج الاستراتيجية. وفي منتصف عام 2013، تم تقاسم وحدة توجيه إلكترونية جديدة عن قسم "التقدم نحو المساواة بين الجنسين" الذي تتضمنه في التقارير الموحدة عن المشروعات مع جميع المكاتب القطرية. وتشرح الوحدة المؤشرات المختلفة وتقدم التوجيه بشأن السرد الذي سيُدرج في التقارير الموحدة عن المشروعات.</p>	<p>ديسمبر/كانون الأول 2017</p> <p>أكتوبر/تشرين الأول 2014</p>	<p>أدرجت المؤشرات الجنسانية الشاملة لإطار النتائج الاستراتيجية في نموذج التقارير الموحدة عن المشروعات (2014-2017) وفي البرمجيات ذات الصلة بذلك.</p> <p>في أبريل/نيسان 2014، نُفِّح نموذج التقارير الموحدة عن المشروعات لِيَتضمَّن المؤشرات الجنسانية الشاملة لإطار النتائج الاستراتيجية (2014-2017).</p>

تحديث رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)⁽⁷⁾

التوصيات	رد الإدارة والتدابير المتخذة	آخر موعد للتنفيذ	المتابعة والتدابير المتخذة حتى الآن
	<p>ترصد عملية ضمان الجودة لإعداد التقارير الموحدة عن المشروعات إعداد تقارير عن جميع المؤشرات ذات الصلة بالمشروع المحدد. واعتباراً من عام 2014، ستضمن جميع المشروعات المؤشرات الجنسانية الشاملة الثلاثة في أطرها المنطقية؛ وتنص قواعد عمليات إطار النتائج الاستراتيجية على أنه ينبغي رصد المؤشرات مرتين على الأقل كل عام. وستقوم شعبة إدارة ورصد الأداء بتحديث التوجيه الخاص بالتقرير الموحد عن المشروعات لعام 2014 ليعكس هذه التغييرات. ومع وجود هذه النظم والعمليات ستتمكن التقارير المشتركة عن المشروعات - المقرر أن تصدر بحلول مارس/آذار 2015 - من الإبلاغ عن جميع المؤشرات الجنسانية.</p> <p>سيتناول تقرير الأداء السنوي لعام 2014 المؤشرات الجنسانية المدرجة في إطار النتائج الاستراتيجية، وإطار نتائج الإدارة، والتقارير الموحدة عن المشروعات في قسمه الخاصين بنتائج الأداء حسب الهدف الاستراتيجي ويُعد نتائج الإدارة.</p>	يونيو/حزيران 2015	<p>قدم مكتب الشؤون الجنسانية تقريراً ومعلومات حديثة عن إطار المساءلة عن تعميم المسائل الجنسانية إلى دورة المجلس التنفيذي السنوية في عام 2014.</p> <p>حسب متطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، أجرى مكتب التقييم استعراض التقييمات في ديسمبر/كانون الأول 2013 وسيُعاد إجراؤه في أكتوبر/تشرين الأول - نوفمبر/تشرين الثاني 2014.</p>
<p>4-ب) توضيح الأدوار والمسؤوليات لمواجهة الشواغل الجنسانية على نطاق البرنامج</p> <p>الأخذ بالرأي القائل بأن قضايا المساواة بين الجنسين هي "مهمة كل فرد" وتوضيح مسؤوليات الوحدات والأفراد، بدءاً من هيئات الرقابة حتى الموظفين</p>	<p>موافقة.</p> <p>سيتم تحديد الغايات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الوظائف على مستوى المدير، وستقاس عن طريق عملية إدارة الأداء.</p> <p>سيؤدي تعيين مدير جديد لمكتب الشؤون الجنسانية، والتغييرات في الترتيبات المؤسسية للبرنامج بالنسبة للاعتبارات الجنسانية، والالتزام المتجدد بتعميم المنظور الجنساني وتمكين المرأة لأغراض الأمن الغذائي والتغذوي إلى تمكين البرنامج من تحقيق نتائج أفضل في المجالات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين اعتباراً من عام 2014. وقد تم تنقيح خطة عمل مكتب الشؤون الجنسانية لعام 2013 بعد استعراض منتصف المدة.</p>	نهاية عام 2014	<p>تعكف شعبة الموارد البشرية على وضع الأهداف الجنسانية للمديرين التي ستُضمّن في عمليات تقييم أداء الإدارة</p> <p>نُفّذت</p>

تحديث رد الإدارة على التوصيات الواردة في تقرير التقييم الموجز لسياسة برنامج الأغذية العالمي بشأن المساواة بين الجنسين (2008-2013)⁽⁷⁾

التوصيات	رد الإدارة والتدابير المتخذة	آخر موعد للتنفيذ	المتابعة والتدابير المتخذة حتى الآن
<p>الميدانيين، ربما على شكل مخطط للمساءلة عن تعميم المنظور الجنساني. وتشمل الأمثلة:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◀ إضافة خبرات جنسانية إلى اختصاصات المديرين، كجزء من متطلبات ممارسة وظائفهم، وإدراج قضايا المساواة بين الجنسين في جميع اتفاقات إدارة الأداء لكبار الموظفين؛ ◀ وتركيز دور مكتب الشؤون الجنسانية على المشورة التقنية، والتنسيق، وإدارة المعرفة، والدعوة؛ ويلزم وجود رؤية واضحة، وأهداف، وخطة للعمل تتناسب مع هذا الدور ومع الموارد الحالية لمكتب الشؤون الجنسانية؛ ◀ وإدراج الاعتبارات الجنسانية في عملية إدارة المخاطر الداخلية الخاصة بالبرنامج، مع زيادة الوعي والتدريب للمراجعين. 	<p>يعترف البرنامج بالحاجة إلى رؤية تشغيلية أوضح لما يعنيه تعميم المنظور الجنساني بالنسبة لعمله؛ وفي عام 2014، سيتم إجراء حوار داخلي شامل لتوضيح رؤيته وتحسين أوجه التأزر القائمة.</p> <p>في إطار إدارة المخاطر المؤسسية للبرنامج، تتطوي كل قضية وعملية على تحليل للمخاطر. ولذلك تُعمم إدارة المخاطر في جميع وثائق مشروعات البرنامج. وتضع سجلات المخاطر التي يصدرها كل مكتب قطري ومكتب إقليمي وشعبة في اعتبارها المخاطر السياقية والبرنامجية والمؤسسية، بما في ذلك المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.</p>	نهاية عام 2014	<p>تكفل خطة العمل لوضع السياسة الجنسانية إبراز رؤية تشغيلية وما يعنيه تعميم المسائل الجنسانية لدى البرنامج بوضوح.</p>